



**CARTILHA DO
TRABALHADOR
REFUGIADO E
SOLICITANTE
DE REFÚGIO**



REALIZAÇÃO:

Programa de Atendimento a Refugiados
e Solicitantes de Refúgio da Cáritas
Arquidiocesana do Rio de Janeiro

REDAÇÃO E ORGANIZAÇÃO:

Natalia Cintra de Oliveira Tavares [Cáritas-RJ]

REVISÃO:

Aryadne Bittencourt Waldely [Cáritas-RJ]
Débora Alves [Cáritas-RJ]
Fabrício Toledo de Souza [Cáritas-RJ]
Helena Chermont Brandão [Cáritas-RJ]
Juliane Mombelli
[Ministério Público do Trabalho da 1ª Região]
Natalia Cintra de Oliveira Tavares [Cáritas-RJ]
Raísa Barcellos Nepomuceno [Cáritas-RJ]

TRADUÇÃO:

ACNUR [Inglês/Francês]

COLABORAÇÃO:

Comitê Estadual Intersectorial de Políticas de
Atenção para Refugiados e Migrantes

APOIO:

Ministério Público do Trabalho da 1ª Região

ILUSTRAÇÃO CAPA:

Jovan de Melo

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

Gustavo Gontijo

FOTOGRAFIA:

Chico Max
Caritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro

RESPONSÁVEIS PELA INSTITUIÇÃO:

Manuel de Oliveira Manangão [Diretor Presidente]
Cândido Feliciano da Ponte Neto [Diretor Executivo]
José Roberto da Silva [Diretor Secretário]

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6	TRABALHO DOMÉSTICO	47
1] QUAIS OS DOCUMENTOS DOS REFUGIADOS E DOS SOLICITANTES DE REFÚGIO?	8	SALÁRIO MÍNIMO	47
2] COMO ELABORAR UM CURRÍCULO?	11	13º SALÁRIO	47
3] COMO E ONDE PROCURAR UM EMPREGO?	14	HORAS EXTRAS	47
4] COMO SE PORTAR BEM NUMA ENTREVISTA DE EMPREGO?	28	TRABALHO NOTURNO	48
5] REGULARIZAÇÃO DE DOCUMENTAÇÃO DE ESCOLARIDADE	34	ADICIONAIS	49
6] DIREITOS DOS REFUGIADOS E DOS SOLICITANTES DE REFÚGIO QUE TRABALHAM NO BRASIL	38	DESCONTOS SALARIAIS	50
O QUE É A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 [CF/88]	39	FÉRIAS	51
O QUE É A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO [CLT]?	40	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO [DSR] OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO [RSR]	52
QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS QUE REGULAM A RELAÇÃO DE EMPREGO?	40	RESCISÃO DE TRABALHO	53
QUAIS AS MODALIDADES DE TRABALHO ENCONTRADAS NO BRASIL?	41	SEGURO DESEMPREGO	55
QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TRABALHADOR NO BRASIL?	43	GRAVIDEZ NO TRABALHO	56
O QUE É UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?	45	O QUE É E COMO FUNCIONA O BANCO DE HORAS?	56
O QUE É O CONTRATO DE TRABALHO?	45	A QUEM RECORRER SE HÁ PROBLEMAS NO TRABALHO?	57
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	45	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	63

APRESENTAÇÃO

O acesso a um trabalho seguro é um direito humano fundamental. Ele se aplica a todos, e isto não pode ser diferente com refugiados e solicitantes de refúgio. Uma vez com este direito, o indivíduo trabalhador abre portas para uma série de outros direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, haja vista que, além de possibilitar o provimento à sua família, o trabalhador também contribui com o país em que se reside.

Trabalho e emprego são consagrados na Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951 e seu Protocolo de 1967¹, que foram ratificados por 147 Estados, dentre estes, o Brasil. A Convenção explicitamente cria obrigações aos países signatários para que permitam aos refugiados e solicitantes de refúgios o trabalho legal e seguro. A Lei nº 9.474/1997 incorpora tal obrigação em seu texto, nos Artigos 6º e 21, §1º, nos quais dispõe que o refugiado e o solicitante de refúgio terão o direito a uma carteira de trabalho.

Em média, refugiados irão passar 20 anos fora de seus países de origem. A resposta tradicional a esta crise tem sido majoritariamente de cunho humanitário e, a despeito do grande valor na proteção física do refugiado e solicitante de refúgio, a ajuda humanitária não consegue, sozinha, possibilitar uma continuidade integral de vida ao refugiado e solicitante de refúgio.

Após a sobrevivência e fuga de situações de guerra, conflitos internos e instabilidades institucionais, o desejo de recomeçar, reconstruir e de integrar-se desembarca em solo nacional juntamente com o solicitante de refúgio.

A despeito das dificuldades enfrentadas por refugiados e

solicitantes de refúgio na busca pelo seu direito ao trabalho, em decorrência de barreiras legais, linguísticas e de xenofobias e racismo, refugiados e solicitantes de refúgio têm o potencial de desempenhar um papel importante no desenvolvimento de seus países de acolhida e, portanto, não devem ser tratados tão-somente como sujeitos passivos de auxílio humanitário. Eles se envolvem em mercados locais e contribuem com a expansão de mercados já existentes, criam novos, e são parte relevante no fortalecimento do comércio doméstico e transfronteiriço².

Levando tudo isso em consideração, bem como o fato de que o Rio de Janeiro é um dos estados da federação que mais recebem solicitantes de refúgio e que a disputa por vagas de trabalho é acirrada, o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região junta esforços com o Programa de Atendimento a Refugiados e Solicitantes de Refúgio da Cáritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro na elaboração desta cartilha, com a finalidade de oferecer, de forma simples e direta, informações sobre processos seletivos e sobre direitos e deveres contidos na regulamentação das relações de trabalho no Brasil.

Esperando que este documento auxilie refugiados e solicitantes de refúgio na busca de seus direitos trabalhistas, a Cáritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro agradece a todos que trabalharam na elaboração deste material.

Aline Thuller
COORDENADORA CARJ

¹ Doravante referidos tão-somente como Convenção de 1951 ou Convenção.

² ASYLUM Access. *Global Refugee Work Rights Report*. Oakland, 2014, p. 06.



1

QUAIS OS DOCUMENTOS DOS REFUGIADOS E DOS SOLICITANTES DE REFÚGIO?

Conforme menciona o artigo 6º da Lei nº 9.474/1997, todo refugiado e solicitante de refúgio tem direito a uma cédula de identidade comprobatória de sua condição jurídica válida no Brasil emitido por autoridades brasileiras, podendo ser o **Protocolo Provisório** ou o **Registro Nacional de Estrangeiros [RNE]**.

Quando solicita refúgio no Brasil, o primeiro documento que o solicitante recebe é o Protocolo Provisório, emitido pela Polícia Federal e com validade de 01 [um] ano, renovável quantas vezes forem necessárias até que o Comitê Nacional para Refugiados [CONARE] decida o pedido de refúgio. O

RNE, por sua vez, é o documento definitivo que o refugiado recebe depois que seu pedido de refúgio é deferido. Por meio deste documento, o refugiado passa a ser residente no Brasil.

Ambos os documentos têm validade em todo o território nacional e regularizam a situação do solicitante de refúgio e do refugiado. Além disso, estes documentos lhes dão direitos ao trabalho regular e, conseqüentemente, à Carteira de Trabalho e Previdência Social [CTPS]. A Lei nº 9.474/1997 informa, em seu artigo 21, que o Protocolo Provisório permitirá ao Ministério do Trabalho a expe-

dição de carteira de trabalho ao solicitante de refúgio. Por sua vez, o artigo 6º da referida lei dissera que o refugiado terá direito à carteira de trabalho. Além disso, conforme consta da Resolução nº 18 de 30 de abril de 2014, do CONARE, em seu artigo 2º, §§ 2º e 3º:

52º O protocolo é prova suficiente da condição de solicitante de refúgio e servirá como identificação do seu titular, conferindo-lhe os direitos assegurados na Lei 9.474, de 1997, e os previstos na Constituição Federal, nas convenções internacionais atinentes ao tema do refúgio, bem como os mesmos direitos inerentes aos estrangeiros em situação regular em território nacional, até o trânsito em julgado do procedimento administrativo.

53º O protocolo dará ao solicitante de refúgio o direito de obter o CPF, bem como Carteira de Trabalho e Previdência Social, tendo esta prazo de validade prorrogável sempre em correspondência com a validade do mencionado protocolo.

COMO ADQUIRIR A CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)?

A CTPS funciona como documento de identidade e é o local onde fica registrado o histórico da vida da pessoa como trabalhadora. Em cada emprego é importante que sejam anotadas as seguintes informações na carteira: data de admissão, data de saída, salário inicial, função, alterações salariais, férias, entre outras.

Para adquirir a CTPS é preciso: duas fotos 3x4, um documento

de identidade do Brasil [RNE ou Protocolo Provisório], CPF e comprovante de endereço. É proibido trocar a fotografia ou alterar quaisquer anotações na carteira. Ela pode ser obtida gratuitamente em qualquer posto de atendimento do Ministério de Trabalho e Emprego ou na Superintendência Regional do Trabalho [Delegacia do Trabalho].



2

COMO ELABORAR UM CURRÍCULO?

O currículo é uma das principais portas de entrada para um bom emprego, pois, por meio dele, o empregador terá acesso a informações importantes de cada candidato.

Assim, uma das coisas mais importantes a serem feitas é a criação de um currículo atraente para cada tipo de trabalho. Em outras palavras, é bom que o refugiado ou solicitante adicione informações em seu currículo relacionadas à vaga pretendida.

ATENÇÃO

É importante revisar o currículo várias vezes, a fim de que nele não haja erros de português.

OS PRINCIPAIS ITENS DE UM CURRÍCULO SÃO:

• **Dados Pessoais:**

Seu nome completo, endereço, data de nascimento, estado civil, telefone, e-mail, nacionalidade, destacando-se, aqui, nome e contato;

• **Qualificações Profissionais:**

Um resumo completo de seus conhecimentos;

• **Objetivo:**

Muito importante indicar qual a área pretendida de atuação no mercado

• **Escolaridade:**

Nome da instituição em que concluiu o nível de ensino mais elevado, bem como o curso estudado. Ensino Fundamental, Médio, Superior e Pós-Graduação. Caso possua curso técnico ou Pós-Graduação, é importante incluir em combinação com outros cursos;

• **Experiência Profissional:**

Registrar suas experiências e atribuições de forma verdadeira e objetiva, elencando os itens: nome da empresa, período de trabalho, cargo, funções exercidas.

• **Idiomas:**

liste os idiomas que conhece e o nível de domínio na escrita, leitura e conversação.

Escreva tudo em no máximo 02 (duas) páginas, em folha A4, letra Times New Roman ou Arial, tamanho 12.



3

COMO E ONDE PROCURAR UM EMPREGO?

A busca por emprego pode ser difícil e cansativa, mas existem algumas instituições responsáveis por facilitar esta procura.

É importante que o refugiado ou solicitante de refúgio leve consigo sua RNE ou Protocolo Provisório, Cadastro de Pessoas Físicas [CPF] e a CTPS e, se possível, um currículo para agilizar o processo. Assim, segue a lista dos órgãos responsáveis por auxiliar os interessados na busca por emprego.

CENTROS PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA

CPETR / ACARI

ENDEREÇO:

Rua Guaiuba, 150
Acari – RJ

CEP: 21.531-010

DDD: [21]

TELEFONE: 2333-8246

EMAIL: acari@trabalho.rj.gov.br

CPETR / ANGRA DOS REIS

ENDEREÇO:

Rua Itassucê, 164
Jacuecanga – RJ

CEP: 23914-420

DDD: [24]

TELEFONE: 3365-6172

EMAIL: angradosreis@trabalho.rj.gov.br

CPETR / ARARUAMA

[DR. RENATO DE V. LESSA]

ENDEREÇO:

Avenida Araruama, 245
Ed. Salinas – Centro

CEP: 28.970-000

DDD: [22]

TELEFONES: 2661-5022/2661-5991

EMAIL: araruama@trabalho.rj.gov.br

CPETR / BANGU

[JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA]

ENDEREÇO:

Avenida Ministro Ary Franco, 495
Bangu – RJ

CEP: 21.862-005

DDD: [21]

TELEFONES: 2333-4630

2333-4631 / 2333-4629

EMAIL: bangu@trabalho.rj.gov.br

CPETR / BARRA DO PIRAI

ENDEREÇO:

Travessa Assunção, 69, Centro

CEP: 27.123-080

DDD: [24]

TELEFONES: 2445-4532 / 2445-4359

EMAIL: bpirai@trabalho.rj.gov.br

CPETR / BARRA MANSA

[JOSÉ BAPTISTA LEAL]

ENDEREÇO:

Rua Barão de Guapi, 147, Centro

CEP: 27.345-040

DDD: [24]

TELEFONES: 3328-4429 / 3328-4448

EMAIL: bmansa@trabalho.rj.gov.br

CPETR / BELFORD ROXO

ENDEREÇO:

Rua José da Cunha, 268,
Areia Branca

CEP: 26.135-000

DDD: [21]

TELEFONES: 3771-1636

3771-5544 / 3771-5992

EMAIL: belfordroxo@trabalho.rj.gov.br

CPETR / BOM JESUS DE ITABAPOANA

[ADEMILSON FIGUEIREDO]

ENDEREÇO:

Rua Salim Daruich Tannus, 20,
Sala 18, Centro

CEP: 28.360-000

DDD: [22]

TELEFONES: 3831-7990 / 3831-7474

EMAIL: bjesus@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CABO FRIO

ENDEREÇO:

Avenida Teixeira e Souza, 1870,
Centro, Cabo Frio – RJ

CEP: 28.905-100

DDD: [22]

TELEFONES: 2647-2553/2647-2055

EMAIL: cfrio@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CACHOEIRAS DE MACACU

ENDEREÇO:

Rua Floriano Peixoto, 35,
Centro, Cachoeiras de Macacu – RJ

CEP: 28.680-000

DDD: [21]

TELEFONE: 2649-2217

EMAIL: cmacacu@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CAMBUCI

ENDEREÇO:

Rua Sete de Setembro, s/nº,
Floresta – RJ

CEP: 28.470-000

DDD: [22]

TELEFONE: 2767-2586

EMAIL: cambuci@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CAMPO GRANDE

[APOLÔNIO DE CARVALHO]

ENDEREÇO:

Avenida Cesário de Melo, 3321,
Centro

CEP: 23.050-101

DDD: [21]

TELEFONES: 2333-6722/2333-6723

EMAIL: cgrande@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CAMPOS DOS GOYTACAZES**ENDEREÇO:**

Rua Dionísio Antônio de Carvalho,
01, 2º andar, Lapa, Campos dos
Goytacazes

CEP: 28.013-570

DDD: [22]

TELEFONES: 2722-4429 / 2735-4215

EMAIL: campos@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CARDOSO MOREIRA**ENDEREÇO:**

Rua Coronel Salgueiro, 50/52,
Centro, Cardoso Moreira – RJ

CEP: 28.180-000

DDD: [22]

TELEFONE: 2785-1302

EMAIL: ardosomoreira@trabalho.
rj.gov.br

CPETR / CARMO**ENDEREÇO:**

Rua Senhor dos Passos, 81, Lj 03,
Centro, Carmo – RJ

CEP: 28.180-000

DDD: [22]

TELEFONE: 2537-2365

EMAIL: carmo@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CASIMIRO DE ABREU**ENDEREÇO:**

Rua Valdenir Heringer, 107, Centro

CEP: 28.860-000

DDD: [22]

TELEFONES: 2778-4398/2778-4445

EMAIL: casimiro@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CIDADE DE DEUS**ENDEREÇO:**

Avenida José de Arimatéia, 90,
Lt 2, Cidade de Deus

CEP: 22.773-570

DDD: [21]

TELEFONE: 2333-6527/2333-6590

EMAIL: cdeus@trabalho.rj.gov.br

CPETR / CODERTE**[PROFª PAULO FREIRE]****ENDEREÇO:**

Rua São José, 35, Lj M, Castelo

CEP: 20.010-020

DDD: [21]

TELEFONES: 2332-6681 / 2332-6825

EMAIL: coderte@trabalho.rj.gov.br

CPETR / COPACABANA**[D. MARIA PORTUGAL]****ENDEREÇO:**

Rua Barata Ribeiro, 370, Lj. 201,
Copacabana

CEP: 22.040-002

DDD: [21]

TELEFONES: 2333-8601/2333-8600

EMAIL: copacabana@trabalho.
rj.gov.br

CPETR / DUQUE DE CAXIAS**ENDEREÇO:**

Rua Frei Fidelis, s/nº, Centro,
Duque de Caxias – RJ

CEP: 25.011-060

DDD: [21]

TELEFONES: 2699-4041

2699-4306 / 2699-4088

EMAIL: duquedecaxias@trabalho.rj.gov.br

CPETR / GENERAL JUSTO - SEDE**[IRMÃOS YURI E ALEX XAVIER PEREIRA]****ENDEREÇO:**

Av. General Justo, 275, Lj A,
[Aeroporto Santos Dumont],
Castelo, Centro – RJ

CEP: 20.021-130

DDD: [21]

TELEFONE: 2332-6894/2332-6829

EMAIL: generaljusto@trabalho.rj.gov.br

CPETR / ILHA DO GOVERNADOR**ENDEREÇO:**

Rua Capitão Barbosa, 645,
Cocotá, Ilha do Governador – RJ

CEP: 21.921-525

DDD: [21]

TELEFONE: 2334-6366 / 2332-6844

EMAIL: ilha@trabalho.rj.gov.br

CPETR / IMBARIÊ**[MILTON FERREIRA GONÇALVES JÚNIOR]****ENDEREÇO:**

Avenida Almirante Cochrane,
s/nº, Centro

CEP: 25.271-000

DDD: [21]

TELEFONES: 2777-3093 / 2777-3309

EMAIL: imbarie@trabalho.rj.gov.br

CPETR / ITAGUAÍ**ENDEREÇO:**

Rua Prefeito Jose Maria de Brito,
201, Sl 2, Monte Serrat

CEP: 23.810-720

DDD: [21]

TELEFONES: 3781-0435 / 3781-0931

EMAIL: itaguaui@trabalho.rj.gov.br

CPETR / JACAREPAGUÁ
[STUART E. ANGEL JONES]

ENDEREÇO:
Avenida Geremário Dantas, 299,
Lj B e C, Lago do Tanque
CEP: 22.735-000
DDD: [21]
TELEFONES: 2332-2582/2332-
2586/2332-2579
EMAIL: jacarepagua@trabalho.
rj.gov.br

CPETR / LAJE DO MURIAÉ

ENDEREÇO:
Praça Primeiro de Maio, s/nº,
[Prefeitura], Centro
CEP: 28.350-000
DDD: [22]
TELEFONE: 3829-2372
EMAIL: lajedomuriae@trabalho.rj.gov.br

CPETR / MACAÉ

ENDEREÇO:
Rua Francisco Portela, 489,
Centro
CEP: 27.910-200
DDD: [22]
TELEFONES: 2762-2704/2762-8203
EMAIL: macae@trabalho.rj.gov.br

CPETR / MADUREIRA
[MOISÉS MORGENSZTEN]

ENDEREÇO:
Rua Carolina Machado, s/nº,
Mezanino, Superior da Estação,
Madureira
CEP: 21.351-021
DDD: [21]
TELEFONE: 2332-1045 / 2332-6682
EMAIL: madureira@trabalho.rj.gov.br

CPETR / MAGÉ

ENDEREÇO:
Avenida Simão da Mota, 866,
Centro
CEP: 25.900-004
DDD: [21]
TELEFONES: 2633-5057 / 2633-7008
EMAIL: mage@trabalho.rj.gov.br

CPETR / MANGUINHOS

ENDEREÇO:
Avenida Dom Helder Câmara,
1184, CGR – Casa do Trabalhador,
Benfica
CEP: 20.973-012
DDD: [21]
TELEFONE: 2334-8840 / 2334-8841
EMAIL: manguinhos@trabalho.rj.gov.br

CPETR / MARICÁ

ENDEREÇO:
Rua Domício da Gama, 391,
Centro
CEP: 24.900-970
DDD: [21]
TELEFONE: 3731-1466 / 3731-1281
EMAIL: marica@trabalho.rj.gov.br

CPETR / MIRACEMA

ENDEREÇO:
Praça dos Estudantes, 263,
Centro
CEP: 28.460-000
DDD: [22]
TELEFONE: 3852-1693
EMAIL: miracema@trabalho.rj.
gov.br

CPETR / NATIVIDADE

ENDEREÇO:
Rua Intendente Franklin Rabello,
sala 08, loja 04, Sindicato
CEP: 28.380-000
DDD: [22]
TELEFONES: 3841-3519
EMAIL: natividade@trabalho.rj.gov.br

CPETR / NEAD – NÚCLEO ESTADUAL DE
ATENDIMENTO AO DEFICIENTE

ENDEREÇO:
Av. General Justo, 275, Lj A
[Aeroposto Santos Dumont],
Castelo
CEP: 20.021-030
DDD: [21]
TELEFONES: 2332-6820 / 2332-6753
EMAIL: nead@trabalho.rj.gov.br

CPETR / NILÓPOLIS

ENDEREÇO:
Rua Nicolau Cobelas, 01, Centro
CEP: 26.530-080
DDD: [21]
TELEFONES: 3761-6152 / 3761-8587
EMAIL: nilopolis@trabalho.rj.gov.br

CPETR / NITERÓI

[JORNALISTA ALBERTO TORRES]
ENDEREÇO:
Rua Marechal Deodoro, 30,
Centro, Niterói – RJ
CEP: 24.030-060
DDD: [21]
TELEFONES: 2717-5071 / 2721-2559
EMAIL: niteroi@trabalho.rj.gov.br

CPETR / NOVA FRIBURGO**ENDEREÇO:**

Avenida Alberto Braune, 223,
Centro

CEP: 28.613-001

DDD: [22]

TELEFONE: 2519-2431

2525-9205 / 2525-2431

EMAIL: friburgo@trabalho.rj.gov.br

CPETR / NOVA IGUAÇU

[PROF^o LEONARDO CARIELO DE ALMEIDA]

ENDEREÇO:

Travessa Irene, 39, Centro

CEP: 26.120-120

DDD: [21]

TELEFONES: 3779-9509

3779-9167 / 3779-9159 / 3779-9523

EMAIL: novaiguacu@trabalho.rj.gov.br

CPETR / PETROPÓLIS**ENDEREÇO:**

Rua Dom Pedro I, 253, Centro,
Petrópolis – RJ

CEP: 25.610-020

DDD: [24]

TELEFONES: 2245-3312

2245-3314 / 2245-3302

EMAIL: petropolis@trabalho.rj.gov.br

CPETR / PIRAI

[ANTÔNIO CARLOS VILELA]

ENDEREÇO:

Rua Epitácio Campos, 156, Centro

CEP: 27.175-000

DDD: [24]

TELEFONE: 2431-3312

EMAIL: pirai@trabalho.rj.gov.br

CPETR / PORTO REAL**ENDEREÇO:**

Rua Estevam Domingos
Pederassi, 66, Centro

CEP: 27.175-000

DDD: [24]

TELEFONES: 3353-4042 / 3353-4910

EMAIL: portoreal@trabalho.rj.gov.br

CPETR / QUEIMADOS**ENDEREÇO:**

Avenida Dr. Eloi Teixeira, 328,
Centro

CEP: 26.383-000

DDD: [21]

TELEFONES: 2665-8023 / 2665-8937

EMAIL: queimados@trabalho.rj.gov.br

CPETR / QUISSAMÃ**ENDEREÇO:**

Rua Barão de Vila França, 292,
Anexo, Centro

CEP: 28.735-970

DDD: [22]

TELEFONE: 2768-9300 – Ramal:

9343/2768-7029

EMAIL: quissama@trabalho.rj.gov.br

CPETR / RESENDE

[JOSÉ AMARAL DE MATTOS]

ENDEREÇO: Rua Gulhot Rodrigues,
257, Bairro Comercial

CEP: 27.542-040

DDD: [24]

TELEFONES: 3381-0499 / 3381-0441

EMAIL: resende@trabalho.rj.gov.br

CPETR / RIO DAS OSTRAS**ENDEREÇO:**

Rua Jovem Viana, 74, Centro, Rio
das Ostras

CEP: 28.890-000

DDD: [22]

TELEFONES: 2771-8320

EMAIL: riodasostras@trabalho.
rj.gov.br

CPETR / ROCINHA**ENDEREÇO:**

Estrada da Gávea, 242, Rocinha

CEP: 22.451-264

DDD: [21]

TELEFONES: 2332-2833 / 2332-2834

EMAIL: rocinha@trabalho.rj.gov.br

CPETR / SANTA CRUZ**ENDEREÇO:**

Avenida Cesário de Melo, 12735,
Cesarão

CEP: 23.595-040

DDD: [21]

TELEFONES: 2333-7212

2333-7213 / 2333-7214

EMAIL: scruz@trabalho.rj.gov.br

CPETR / SANTO ANTÔNIO DE PÁDUA**ENDEREÇO:**

Rua dos Leites, 69, lj 119/121,
Centro

CEP: 28.470-000

DDD: [22]

TELEFONE: 3853-0051

EMAIL: spadua@trabalho.rj.gov.br

CPETR / SÃO GONÇALO**ENDEREÇO:**

Avenida Pres. Kennedy, 397 lj, 01,
Centro, São Gonçalo

CEP: 24.440-000

DDD: [21]

TELEFONES: 2712-5223 / 2712-8219

EMAIL: sgoncalo@trabalho.rj.gov.br

CPETR / SEROPÉDICA

ENDEREÇO: BR 465, Antiga Estrada
Rio/São Paulo KM 41, 26, Campo
Lindo, Seropédica

CEP: 23.890-000

DDD: [21]

TELEFONE: 3787-2241

EMAIL: seropedica@trabalho.rj.gov.br

CPETR / TANGUÁ**ENDEREÇO:**

Rua Ataíde Salatiel, 63, sala 3,
Centro, Tanguá

CEP: 24.890-000

DDD: [21]

TELEFONE: 2747-1542

EMAIL: tangua@trabalho.rj.gov.br

CPETR / TERESÓPOLIS**ENDEREÇO:**

Travessa Ranulfo Feo, 36 loja 42,
Centro

CEP: 25.953-650

DDD: [21]

TELEFONES: 2641-0357

2641-0159 / 2641-0031

EMAIL: teresopolis@trabalho.rj.gov.br

CPETR / TIJUCA**[PROFESSOR DARCY RIBEIRO]****ENDEREÇO:**

Rua Carlos Vasconcelos, 148 lj A,
Tijuca

CEP: 20.521-050

DDD: [21]

TELEFONES: 2334-1514

2334-1515 / 2334-1516

EMAIL: tijuca@trabalho.rj.gov.br

CPETR / TRÊS RIOS**ENDEREÇO:**

Praça São Sebastião, 81, Centro,
Três Rios

CEP: 25.804-080

DDD: [24]

TELEFONE: 2251-7432

EMAIL: tresrios@trabalho.rj.gov.br

CPETR / VALENÇA**[FLORIANO A. PELLEGRINI]****ENDEREÇO:**

Avenida Nilo Peçanha, 971,
Centro, Valença

CEP: 27.600-000

DDD: [24]

TELEFONES: 2453-7419 / 2453-8527

EMAIL: valenca@trabalho.rj.gov.br

CPETR / UNIDADE MÓVEL**[ADMINISTRAÇÃO, CARAVANA DO TRABALHO]****ENDEREÇO:**

Av. General Justo, 275, sala 713
[Aeroporto Santos Dumont] –
Castelo

CEP: 20.021-130

DDD: [21]

TELEFONES: 2332-6871 / 2332-6851

EMAIL: assesp@trabalho.rj.gov.br

RIO POUPA TEMPO BAIXADA**ENDEREÇO:**

Rodovia Presidente Dutra, 4200,
São João de Meriti

CEP: 25.586-140

DDD: [21]

TELEFONE: 3668-1127

EMAIL: ptbaixada@trabalho.rj.gov.br

RIO POUPA TEMPO – BANGU**ZONA OESTE****ENDEREÇO:**

Rua Fonseca, 240, 2º Piso Bangu
Shopping, Bangu

CEP: 21.840-040

DDD: [21]

TELEFONE: 3107-7008

EMAIL: poupatempobangu@
trabalho.rj.gov.br

**RIO POUPA TEMPO – CANTAGALO
[IPANEMA]**

ENDEREÇO:

Barão da Torre, s/nº, 1º e 2º
Pavimento, Complexo Rubem Braga

CEP: 22.411-000

DDD: [21]

TELEFONE: 3202-5581

EMAIL: ptcantagalo@trabalho.rj.gov.br

**RIO POUPA TEMPO – CENTRAL DO
BRASIL**

ENDEREÇO:

Praça Cristiano Ottoni, s/nº,
subsolo-lj14, Centro

CEP: 20.221-250

DDD: [21]

TELEFONES: 2332-5114 / 2332-5118

EMAIL: cbrasil@trabalho.rj.gov.br

RIO POUPA TEMPO – SÃO GONÇALO

ENDEREÇO:

Avenida São Gonçalo, 100, S. G.
Shopping, Estacionamento G3,
Boa Vista, São Gonçalo

CEP: 24.466-315

DDD: [21]

TELEFONES: 3125-1293 / 3125-1268

EMAIL: ptsaogoncalo@trabalho.
rj.gov.br

**SECRETARIA MUNICIPAL DE
TRABALHO E EMPREGO – SMTE**

Centros Públicos de Emprego,
Trabalho e Renda, postos:

TIJUCA

ENDEREÇO:

Rua Camaragibe, 25

TELEFONE: 2298-0666

JACAREPAGUÁ

ENDEREÇO:

Estrada do Guerenguê, 1.630

TELEFONE: 3412-1510

CAMPO GRANDE

ENDEREÇO:

Rua Barcelos Domingos, 162

TELEFONES: 3394-1798 / 3394-1604

ILHA DO GOVERNADOR

ENDEREÇO:

Estrada do Dendê, 2.080

TELEFONE: 3363-3700

MÉIER

ENDEREÇO:

Rua Vinte e Quatro de Maio, 931

TELEFONE: 3111-4447

CENTRO

ENDEREÇO:

Av. Presidente Vargas, 1997
[atendimento exclusivo à pessoas
com deficiência]

TELEFONE: 2224-1542

REGIÃO PORTUÁRIA

ENDEREÇO:

Rua da América, 81, Santo Cristo

TELEFONE: 2213-2867

OBSERVAÇÕES

Telefones destinados para
agendamento de seguro-desemprego
e solicitação carteira de trabalho

O horário de funcionamento destes postos
é entre 8h e 17h, de segunda a sexta;
exceto os postos da Zona Portuária que
funciona no horário das 9h às 17h.



4

COMO SE PORTAR BEM NUMA ENTREVISTA DE EMPREGO?

Aqui você encontra recomendações sobre como comportar-se e como vestir-se em entrevistas e no próprio ambiente de trabalho.

PREPARAÇÃO PARA ENTREVISTA

- Conhecer bem o currículo. É importante estar certo de que as informações do seu currículo são verdadeiras.
- Saber o endereço exato da entrevista e como chegar.
- Chegar 15 minutos antes.
- Pesquisar sobre a empresa.
- Cuidar da higiene pessoal: cabelos e unhas limpos e cortados. Usar roupas adequadas para a entrevista, limpas e arrumadas.
- Organizar os documentos relevantes: carteira de trabalho, Registro Nacional de Estrangeiro [RNE] ou Protocolo Provisório, CPF e currículo.
- Não levar os filhos para a entrevista.

DURANTE A ENTREVISTA

- Desligue o celular.
- Seja educado e reservado.
- Não masque chicletes.
- Não use boné.
- Evite hábitos desagradáveis [roer as unhas, bater os dedos].
- Não fume nem aceite cigarros.
- Evite falar gírias.
- Não fale mal do seu último emprego.
- Esteja preparado para responder sobre hora extra, início imediato, pretensão salarial, entre outros.
- Responda apenas o que for perguntado pelo entrevistador.

O QUE O EMPREGADOR ESPERA

- Confirmar os dados já apresentados no currículo.
- Obter outras informações.
- Verificar o perfil do candidato.

PERGUNTAS MAIS FREQUENTES NA HORA DA SELEÇÃO

1] FALE SOBRE VOCÊ:

Procure ser rápido e direto. Fale somente sobre assuntos profissionais.

2] QUAIS SÃO SEUS PONTOS FORTES E OS PONTOS A DESENVOLVER?

Comente sobre suas qualidades como pessoa e/ou como profissional. Exemplo de pontos positivos: responsabilidade, pontualidade, dedicação, criatividade, determinação, iniciativa, conhecimento técnico. É importante que você saiba justificar seus pontos positivos com exemplos do dia-a-dia.

3] QUAIS SÃO AS SUAS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS?

Comente sobre seus objetivos dentro da empresa, para sua carreira e seu desenvolvimento profissional. Demonstrar envolvimento e interesse em crescer com a empresa são boas formas de encarar a oportunidade de novo emprego.

ATENÇÃO

Seja realista quanto ao salário e às funções a serem desempenhadas, compreendendo que esta vaga pode ser o início de uma possibilidade de ascensão dentro da empresa ou oportunidade de ganhar experiência de trabalho que será importante na busca de novas possibilidades.

DEPOIS DA ENTREVISTA

Aguarde o retorno do entrevistador.

EM CASO DE REPROVAÇÃO

Refleta e avalie o que poderá ser melhorado para a próxima entrevista; continue procurando outras oportunidades, busque ajuda das instituições mencionadas acima, no capítulo 3, e não perca a motivação.

EM CASO DE APROVAÇÃO

Siga as instruções do entrevistador quanto à comparecer na empresa para entregar documentos. Faça dessa nova oportunidade um desafio para adquirir mais conhecimentos e ampliar a carreira. Empenhe-se para se adequar aos valores e costumes da empresa que o contratou.

ATENÇÃO

Em caso de quaisquer dúvidas e/ou dificuldades no que tange à busca por emprego, à elaboração de currículo e como se portar numa entrevista, a Caritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro está à disposição para auxiliar refugiados e solicitantes de refúgio de segunda a sexta-feira, com exceção das quartas-feiras, quando não há atendimento.



5

**REGULARIZAÇÃO DE
DOCUMENTAÇÃO DE
ESCOLARIDADE**

Muitos refugiados têm dúvidas, quando chegam no Brasil, sobre como regularizar seus documentos acerca de sua escolaridade para que assim possam conseguir empregos compatíveis com suas especialidades.

A dificuldade é maior principalmente para os portadores de diploma. Os requisitos e documentos necessários para revalidação de diploma não são uniformizados entre as Universidades Públicas, as quais têm autonomia de escolher aqueles documentos que julgar importantes. Assim, desde já informamos acerca da grande dificuldade de validar o diploma trazido do país de origem.

Para adultos, a regularização da documentação de escolaridade só é possível caso a pessoa seja um refugiado ou permanente no Brasil. Em outras palavras, é vedada a regularização a indivíduos que portarem o Protocolo Provisório; assim que a eles for concedido o status de refugiado é que será possível fazer o pedido de regularização da documentação refe-

rente à escolaridade. As crianças e aos adolescente, por sua vez, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Constituição Federal de 1988 garantem o direito de serem matriculados em instituições de ensino, sendo necessário, entretanto, realizar uma prova de conhecimentos para posicioná-los na turma respectiva com seu nível de conhecimento.

COM COMPROVANTE DE ESCOLARIDADE [ENSINO MÉDIO]

Caso o refugiado tenha o comprovante de que cursou o ensino médio em seu país de origem e tenha interesse, é possível regularizá-lo no Brasil por meio da Secretaria de Estado de Educação. Os documentos que devem ser levados são os seguintes:

ONDE LEVAR ESTES DOCUMENTOS?

Rua da Ajuda, 05,
Centro, Subsolo,
(Rio Poupá tempo).

Telefones:
2299-3637
2333-0837
2333-0836

- Histórico Escolar;
- Diploma de Conclusão de Curso;
- Registro de Estrangeiro [RNE];
- Encaminhamento da Cáritas [assistência social].

SEM COMPROVANTE DE ESCOLARIDADE [ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO]

No caso de crianças, adolescentes e de adultos sem comprovante de escolaridade, é necessário comparecer a uma unidade pública de ensino onde existam turmas de educação de Jovens e Adultos [EJA] para fazer uma prova de conhecimento de português e de matemática.

REVALIDAÇÃO DE DIPLOMA

Para revalidar o diploma universitário, é necessário comparecer a uma Universidade Pública que tenha o mesmo curso realizado no país de origem. Devido à autonomia universitária, cada instituição elenca os documentos necessários para realizar a revalidação de diploma. Entretanto, em todos os casos é exigido o diploma e o histórico escolar e, dependendo do idioma, pode ser que seja exigida a tradução.

ATENÇÃO

Você pode encontrar mais informações, pertinentes a cada caso, nos sítios web do (a):

- Ministério da Educação (MEC);
- Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ);
- Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio);
- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ);
- Universidade Federal Fluminense (UFF).



6

**DIREITOS DOS RE-
FUGIADOS E DOS
SOLICITANTES DE
REFÚGIO QUE TRA-
BALHAM NO BRASIL**

**O QUE É A CONSTITUIÇÃO
FEDERAL DE 1988 [CF/88]**

A Constituição é o documento normativo hierarquicamente superior ao restante do ordenamento jurídico de um país. Nela, há as disposições acerca da organização e funcionamento do Estado, além dos direitos fundamentais e sociais. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 é a Lei Maior do país que inspira o restante do corpo jurídico nacional e incorpora, em seu texto, os direitos trabalhistas, no seu artigo 6º. Assim, a legislação inferior que contrarie o corpo de normas constitucionais não tem validade no ordenamento jurídico pátrio, o que destaca a importância da Carta constitucional no sistema trabalhista brasileiro.

O QUE É A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO [CLT]?

A CLT é uma Lei ordinária, hierarquicamente inferior à CF/88, que obriga o patrão a reconhecer os direitos dos empregados e obriga os empregados a obedecerem aos seus deveres de trabalhador. Nela constam os principais direitos e deveres do empregado que trabalha com a carteira assinada. A CLT, mesmo sendo um Decreto-Lei de 1943 é atualizada regularmente. Os direitos dos trabalhadores urbanos estão mais detalhados na CLT e os direitos dos trabalhadores rurais estão mais detalhados na Lei nº 5.889/1973.

A CF/88 trouxe novos direitos e deveres referentes ao trabalhador e o empregador e, por ser uma Lei hierarquicamente acima da CLT, alterou-a e atualizou-a.

QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS QUE REGULAM A RELAÇÃO DE EMPREGO?

- **Princípio constitucional da isonomia:** regente da relação de emprego, este princípio visa a não discriminação do empregado no ambiente de trabalho, frente aos demais empregados, por qualquer razão, seja ela raça, identidade de gênero, orientação sexual, faixa salarial, entre outras. Assim, entenda que você não pode ser discriminado no ambiente de trabalho por ser refugiado [a] ou solicitante de refúgio.

- **Princípio da proteção:** é por meio deste princípio que as normas trabalhistas tendem a sempre proteger a parte mais fraca na relação de trabalho. Os subprincípios do princípio da proteção mais relevantes a saber são: 1] princípio da norma mais favorável, ou seja, ao trabalhador aplica-se a regra ou disposição normativa que lhe for mais benéfica quando houver conflito aparente de normas; 2] princípio da condição mais benéfica, ou seja, as situações mais vantajosas que se apresentam ao trabalhador, são incorporadas ao seu patrimônio e, exceto se incorporadas por erro, não podem ser arbitrariamente retiradas, como é o

caso da ajuda alimentação prestada fornecida pelo empregador, por exemplo e, ainda, o 3] princípio “em dúvida em prol do operário” que significa o que a própria tradução do termo original em latim sugere: o julgador deve priorizar o trabalhador, parte mais vulnerável da relação de emprego, quando existir dúvida pertinente no caso.

- **Princípio da proibição da alteração contratual lesiva ao trabalhador:** isto significa que o contrato de trabalho não pode ser alterado se causar prejuízos ao trabalhador.

- **Princípio da irretroatividade:** significa que a lei nova não se aplica ao contrato de trabalho já terminado e nem aos atos jurídicos que já foram praticados, mesmo nos contratos em curso, visualizada a data de sua vigência.

- **Princípio da irredutibilidade salarial:** este princípio consiste em que o salário e valores recebidos pelo trabalhador não podem ser reduzidos unilateralmente pelo empregador, isto é, sem a concordância prévia do empregado.

QUAIS AS MODALIDADES DE TRABALHO ENCONTRADAS NO BRASIL?

- **Autônomo:** Trabalha por conta própria, ou seja, sem superior hierárquico. Ex.: vendedores e profissionais liberais.
- **Eventual:** Presta serviços eventualmente sem vínculo a um único chefe e recebe integralmente o salário pelo serviço prestado.
- **Temporário:** Trabalha temporariamente [máximo 3 meses] para substituir funcionários ou para suprir o aumento da demanda. Ex.: vendedores em shoppings e outros estabelecimentos durante o final do ano.
- **Por Tempo Determinado:** esta modalidade está prevista no Artigo 443 da CLT e consiste no

emprego cuja duração dependa de termo [prazo] prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento passível de previsão aproximada. Neste caso, o contrato deverá sempre ser escrito.

- **Servidor Público:** Trabalha na Administração Pública, mediante admissão em concurso público, o qual só é acessível a brasileiros ou naturalizados.
- **Voluntário:** Presta serviços a entidades assistenciais e sem fins lucrativos e não recebe pagamento pelo trabalho prestado.
- **Empregado:** Trabalha mediante vínculo formal com uma pessoa, um estabelecimento comercial ou com uma empresa. Os empregados formais podem ser urbanos, rurais ou domésticos.

OS EMPREGADOS PODEM SER:

- **Urbanos:** prestando serviços na cidade.
- **Rurais:** que trabalham na agricultura.
- **Domésticos:** que prestam serviços a famílias, em suas residências. Ex.: jardineiros, caseiros, motoristas, faxineiros.

QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TRABALHADOR NO BRASIL?

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, garante os seguintes direitos a todos os trabalhadores formais, com vínculo empregatício assegurado pelo registro em Carteira de Trabalho:

- Salário mínimo capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos. Antes de assinar o contrato, verifique sempre qual o salário mínimo vigente.
- O trabalhador não pode ser despedido arbitrariamente. Se for demitido sem justa causa ou arbitrariamente, o trabalhador poderá exigir indenização ou Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- Décimo terceiro salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Férias anuais pagas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 a 180 dias.
- Licença-paternidade de 5 dias consecutivos.

- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias.
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene, segurança, disponibilidade de equipamentos adequados, uniformes e instrumentos para a proteção da vida e segurança do trabalhador.
- Remuneração adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.
- Aposentadoria.
- Assistência gratuita aos filhos desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas.
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
- É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Alguns dos direitos aqui listados serão melhor detalhados em tópicos específicos a seguir.

O QUE É UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?

A Convenção Coletiva de Trabalho pode ser conceituada como sendo um acordo que tem validade de norma, em que dois ou mais sindicatos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis aos seus representados. Os sindicatos, por sua vez, são associações de trabalhadores cuja função é defender os interesses da categoria de emprego que representam. Assim, pode existir, por exemplo, Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos, Sindicato dos Empregados no Comércio, entre outros. Assim, é muito importante conhecer se a sua categoria de trabalhador tem ou não algum Sindicato, pois caso surja algum problema no seu ambiente de trabalho, é possível que o seu Sindicato possa te ajudar.

O QUE É O CONTRATO DE TRABALHO?

O contrato de trabalho no Brasil pode ser verbal ou escrito. Apenas os atletas profissionais de futebol

e os trabalhadores temporários e voluntários devem sempre ser contratados por escrito. Os empregados sempre devem ser registrados, devendo contar com carteira de trabalho e previdência social.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando um refugiado ou solicitante de refúgio começa a trabalhar em algum local, pode ser que lhes seja dado um “contrato de experiência”, a fim de que o desempenho do recém-contratado seja avaliado antes da contratação do funcionário por prazo indeterminado. Esta espécie de contrato consta do artigo 451 da CLT.

Mesmo com contrato de experiência, o contratado tem todos os direitos como empregado e o empregador deve assinar a carteira de trabalho.

Enquanto o contrato vigente por de experiência, o empregador pode demitir o empregado sem aviso prévio, no dia que o contrato findar. Contudo, caso a demissão ocorra antes do término do contrato, o empregado tem direito a 50% do salário pelos dias que faltam para cumprir o contrato de

experiência. Por exemplo, se a demissão ocorre 10 [dez] dias antes do término do contrato, o empregado tem direito ao seu salário por 05 dias, em caráter indenizatório. De igual maneira, se o empregado deixa o emprego antes do fim do contrato, deve indenizar o empregador em 50% dos dias que lhe restam. Assim, se você deixa de trabalhar 10 dias antes do fim do contrato, o empregador tem direito de descontar o equivalente a 05 dias de trabalho de seu salário.

Uma vez terminado o contrato de experiência, caso o trabalhador continue em seu emprego, seu contrato passará a vigorar, automaticamente, por tempo indeterminado, não sendo sequer necessário que haja alterações na CTPS.

ATENÇÃO

O contrato de experiência só pode ter duração de até 90 (noventa) dias. Ele pode ser de menos tempo, por exemplo, de 30 (trinta) dias, e pode ser renovado apenas uma vez, desde que este tempo não ultrapasse 90 dias.

Na construção civil isto é um pouco diferente, pois pode haver contratação por obra realizada, e não por tempo trabalhado. Este é o tipo de contrato por obra certa. Isto quer dizer que, em geral, após a entrega da obra pronta, não há continuidade automática do contrato de trabalho, que se finda juntamente com o término do trabalho. A contratação é feita, pois, por cada serviço, e não por tempo

TRABALHO DOMÉSTICO

Os empregados domésticos são aqueles que trabalham em uma casa particular, geralmente prestando serviços de limpeza, cozinha, segurança, entre outros. Eles também têm direitos à carteira assinada, bem como a outros direitos trabalhistas. Eles não podem receber menos que um salário mínimo, e têm direitos a férias e a descanso semanal remunerado.

SALÁRIO MÍNIMO

Para empregados que trabalham 44 [quarenta e quatro] horas semanais, ou 08 [oito] horas diárias, ou 220 horas por mês, o salário mínimo é de R\$ 788,00 [setecentos e oitenta e oito reais], no ano de 2015. Dependendo do estado em que seja exercida a função, pode ser que haja um salário mínimo maior. Ainda não há valor do salário mínimo estadual no Rio de Janeiro. Em geral, o salário recebido pelo trabalhador é menor, haja vista que do valor bruto do salário mínimo são descontadas taxas e contribuições específicas, tais como o INSS, a serem explicadas melhor posteriormente.

13º SALÁRIO

O 13º salário é o mesmo que “Gratificação de Natal” e tem o mesmo valor dos demais salários mensais. Ele funciona como um salário adicional para além dos demais recebidos no decorrer do ano. Caso não o empregado não tenha trabalhado durante um ano completo, tem direito a um 13º salário proporcional ao tempo exercido. Normalmente, parte do 13º salário é pago no final de novembro e o resto no final do mês de dezembro.

HORAS EXTRAS

As horas extras são aquelas trabalhadas para além das 44 horas semanais regulares. Quando isto acontece, o empregado tem direito a um adicional de 50% em relação à hora normal. Por exemplo, se a hora normal vale R\$ 10,00, na hora extra o empregado deve ganhar R\$ 15,00.

Caso o empregado trabalhe em dia de repouso [domingo ou feriado], deve ser pago o dobro do valor normal.

Os trabalhadores só podem realizar duas horas extras por dia no

máximo e desde que tenha havido previamente um acordo por escrito entre empregado e empregador ou mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno também enseja o pagamento de um valor a mais no salário do empregado, que é denominado “adicional noturno”. O trabalho noturno varia, conforme o tipo de trabalho exercido. Em outras palavras, o trabalho noturno rural varia do trabalho noturno urbano. No âmbito rural, trabalhos noturnos para lavoura consistem em atividades exercidas entre às 21:00 horas às 05:00 horas. Para pecuária, das 20:00 às 04:00 horas. O adicional noturno rural equivale à hora normal do trabalhador, acrescida de 25% deste valor.

No contexto urbano, o trabalho noturno se dá entre 22:00 horas e 05:00 horas do dia seguinte. O adicional noturno para a trabalhadores urbanos é de 20% a mais na hora trabalhada.

ADICIONAIS

Os adicionais são valores pagos a mais e acrescentados ao salário do empregado, quando ele faz serviços em condições mais gravosas ou desgastantes. Dois destes adicionais já foram mencionados, quais sejam, o adicional noturno e de horas extras, mas há também os adicionais de: transferência, insalubridade e periculosidade.

O adicional de insalubridade é devido quando o empregado realiza um serviço que coloca em perigo a sua própria saúde e vida. Nestes casos, as empresas precisam oferecer equipamentos de proteção aos seus funcionários, além de pagar o adicional de insalubridade.

Exemplos de ambientes insalubres: com muita poeira, muito barulho e com risco de doenças contagiosas. O valor deste adicional tem como base o salário mínimo e varia entre 10% do valor [grau mínimo] e 40% do valor [grau máximo], a depender das condições do ambiente de trabalho.

O adicional de periculosidade, por sua vez, é pago quando o empregado trabalha exposto a materiais ou produtos explosivos, eletricidade e produtos inflamáveis, devendo, também, utilizar equipamento de proteção adequado. Este adicional é de 30% sobre o seu salário base.

DESCONTOS SALARIAIS

PREVIDÊNCIA SOCIAL E INSS

O INSS é um imposto que o governo desconta do salário. Assim, caso o empregado precise, ele terá benefícios pagos pelo INSS, por exemplo, no caso de um acidente no trabalho, se ficar doente, se tiver filhos menores, entre outros. Além disso, é por meio deste imposto que o governo tem a possibilidade de pagar aposentadoria de idosos, o que se denomina “previdência social”.

Para que o trabalhador aposente, ele deverá ter 65 [sessenta e cinco] anos de idade, no caso dos homens, ou 60 [sessenta] anos, no caso das mulheres, ou, ainda, ter completado 35 [trinta e cinco] anos de trabalho pagando o INSS.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO [FGTS]

O FGTS é um desconto salarial que deve ser pago pelo empregador, na quantia de 08% da remuneração paga ou devida do mês anterior, até o dia 07 de cada mês, em conta bancária vinculada. Não podem descontar do salário do trabalhador.

Ressalte-se que isto não é um imposto. É uma forma criada pelo

governo de forçar que o trabalhador poupe, mensalmente, certa quantia de dinheiro, para que, quando acontecer algum problema sério, ou quando o empregado quiser comprar uma casa, ele possa utilizar este dinheiro.

Assim, este dinheiro é um direito do empregado. Entretanto, ele não pode retirá-lo a qualquer momento, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- Se a pessoa termina um contrato de experiência e não continua no trabalho;
- Se a pessoa é despedida sem justa causa;
- Depois de 03 anos, quando o empregado ficar sem depósitos no sistema FGTS;
- No momento de se aposentar;
- Se o empregado ou algum filho tiver uma doença grave;
- Na hora de comprar ou financiar uma casa.

Normalmente, o empregado recebe um comprovante, a cada dois meses, de que o empregador está depositando corretamente o FGTS. No momento da retirada, o trabalhador deverá dirigir-se a uma agência da Caixa Econômica Federal.

OUTROS DESCONTOS

Caso o empregado more em um lugar pertencente à empresa, o máximo que o empregador pode descontar do seu salário é 25%. Além disso, se o patrão fornece as refeições no trabalho, o máximo que ele pode descontar é 20%. Outro desconto possível é pelo transporte, que equivale a 6% de desconto do salário.

FÉRIAS

Após completar um ano no emprego, o trabalhador tem direito a 30 [trinta] dias de férias remuneradas. Cabe mencionar que esta remuneração é acrescida de 1/3 do salário mensal.

Caso o empregado prefira, ele ou ela pode “vender” até 10 dias das férias, é dizer, o empregado recebe dinheiro ao invés de folga. Caso o trabalhador tenha mais de 05 dias de faltas, pode perder alguns dias de suas férias.

ATENÇÃO

Normalmente o empregado que tira férias recebe seu salário ANTES do período de folga, para que assim o aproveite melhor. Assim, quando retorna ao trabalho, irá receber apenas um mês depois.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO [DSR] OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO [RSR]

O DSR ou RSR é um dia de descanso ou repouso a que todo empregado tem direito em qualquer dia da semana. Em geral, este dia é o domingo, mas pode cair, conforme a atividade prestada e o interesse do empregador, em outro dia. Quando o DSR não cai em um domingo, é obrigatório que ao menos uma vez por mês este dia seja domingo.

Caso haja necessidade, o empregado pode trabalhar no seu DSR, mas receberá como hora extra, no valor de 100% a mais sobre o dia normal de trabalho, desde que não haja uma folga compensatória na semana seguinte.

ATENÇÃO

O empregado perde o DSR da semana caso falte sem justificativa.

RESCISÃO DE TRABALHO

QUANDO O EMPREGADO DECIDE DEIXAR O TRABALHO

Quando o empregado deixa o trabalho, isto é denominado “pedir demissão” ou “pedir as contas”, haja vista que há um acerto de contas que o trabalhador recebe chamado “Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho” [TRCT]. Na hipótese da rescisão ser feito após um ano de trabalho, o TRCT deve ser levado ao sindicato da categoria ou ao Ministério do Trabalho e Emprego, para que seja homologado por estas instituições. Isto assegura que os direitos do trabalhador serão garantidos no momento do término do contrato de trabalho. Caso decida pedir demissão, o empregado deverá dar um aviso prévio de sua saída. Isto significa que o empregador terá um mês para conseguir treinar um novo empregado, além de lhe dar tempo para efetuar o TRCT. Quem decide romper o contrato é que deve se responsabilizar pelo aviso prévio. Quando o empregado não avisa seu patrão previamente, ficará devendo uma indenização.

Há exceções, por exemplo, no caso de “falta grave”, é dizer, na-

queles casos em que o empregador deu motivos para que o seu funcionário saia repentinamente, como nos casos de o patrão não pagar o que é devido, ou ter feito ameaças e humilhações com seu empregado. Neste caso, será o empregador que deverá ao trabalhador uma indenização.

Quando é o empregado que decide deixar o trabalho, ele não terá direito de retirar o dinheiro do FGTS, nem de ganhar seguro-desemprego [a ser explicado em seguida]. Entretanto, tem direito ao salário pelos dias trabalhados, mais a proporção do 13º salário, mais as férias acrescidas de 1/3.

QUANDO A DEMISSÃO PARTE DO EMPREGADOR

Neste caso, a rescisão do contrato é dividida entre Rescisão sem Justa Causa e Rescisão com Justa Causa.

RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA:

Ocorre quando o patrão demite seu funcionário sem que este tenha cometido alguma falta grave. Em outras palavras, o empregado é demitido sem quaisquer motivos

especiais. Neste caso, a demissão deve ser comunicada com um aviso prévio por escrito de pelo menos 30 dias de antecedência. A cada ano trabalhado, acrescenta-se 3 dias ao prazo do aviso prévio. Assim, se o trabalho durou menos de 01 ano, o prazo é de 30 dias, se durou mais que 01 ano, o prazo é de 33 dias, se durou 02 anos, o prazo é de 36 dias e assim em diante.

Durante o prazo do aviso prévio, o funcionário continua trabalhando e ganhando seu salário, porém tem a opção de reduzir sua jornada em 02 horas diárias ou não ir ao trabalho pelo período de 07 dias, a fim de que tenha tempo de procurar outro emprego.

A empresa tem a opção de lhe pagar todo o aviso prévio sem que você necessite trabalhar, isto será uma opção do empregador.

Na carteira de trabalho, a data final do trabalho deve coincidir com o último dia de aviso prévio, ainda que o funcionário não tenha trabalhado neste período.

Neste caso, o empregado tem direito ao salário pelos dias trabalhados, salário do tempo de aviso, ainda que não trabalhado, proporção de férias acrescidas e 13º salário proporcional, além de uma

multa por dispensa injusta, cujo valor dependerá dos depósitos do FGTS. Além disso, o empregado tem direito de retirar o dinheiro da conta do FGTS e receber o seguro desemprego.

Em alguns casos, o empregador não pode demitir sem justa causa, o que é denominado estabilidade provisória. Por exemplo, uma mulher grávida não pode ser demitida porque engravidou: ela tem direito de ser mantida no emprego desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto, desde que não cometa falta grave. Um outro caso é quando o funcionário teve um acidente no trabalho e, em decorrência disso, tem de se afastar por um período superior a 15 [quinze] dias. Neste caso, tem direito a manter seu trabalho em até 01 ano após seu retorno, desde que não cometa falta grave. Por fim, os dirigentes sindicais também tem este direito de estabilidade até 01 ano depois do término do mandato.

RESCISÃO COM JUSTA CAUSA:

Caso o empregado cometa alguma falta grave, seu empregador tem direito de demiti-lo. Exemplos de faltas graves: chegar atrasado ou faltar repetidas vezes sem jus-

tificativa, embriaguez, brigar ou ameaçar alguém no ambiente de trabalho, entre outras.

Nestes casos, é o empregado que rompeu com o contrato e, desta forma, o empregador não necessita de dar o aviso prévio. Ainda assim, deve comunicar a rescisão por escrito, preenchendo o TRCT que explica o motivo da dispensa e o quanto ele lhe deve. O empregado demitido por justa causa tem direito a: salário dos dias trabalhados, 13º salário proporcional e férias. Não tem direito à retirada do FGTS, nem ao seguro desemprego.

SEGURO DESEMPREGO

O Seguro Desemprego é um benefício pago ao empregado, por um certo período de tempo, enquanto estiver desempregado e sem renda. Assim que conseguir novo emprego deve informar à Caixa Econômica Federal ou ao Ministério do Trabalho e Emprego para cancelar seu recebimento.

Caso o trabalhador seja encontrado em situação de trabalho precário ou em regime de escravidão e for resgatado desta situação, terá direito ao Seguro Desemprego especial.

ATENÇÃO

Não é permitido constar na carteira de trabalho se a dispensa foi por justa causa.

Para receber o Seguro Desemprego, o empregado: deve ter recebido, pelo menos, 06 meses de salários; trabalhava com carteira assinada e foi dispensado sem justa causa; ficou empregado 06 meses não consecutivos, nos últimos 36 meses; não recebe outro auxílio do INSS [exceto auxílio-acidente ou pensão por morte]; não tiver outra renda para sustentar a família.

O tempo de recebimento do benefício varia conforme o período trabalhado. Assim, empregados

que trabalharam de 06 a 11 meses têm direito a 03 parcelas do Seguro Desemprego. De 12 a 23 meses de serviço, o funcionário tem direito a 04 parcelas. De 24 a 36 meses de emprego, tem direito a 05 parcelas.

Para requerer o benefício, o trabalhador deve, a partir do 07º dia até o 120º de dispensa, juntar todos os documentos [CTPS, Protocolo Provisório ou RNE, guias do Seguro Desemprego, Comprovante de inscrição no PIS, TRCT, dois últimos recebidos de salários e o comprovante de saque do FGTS] e se dirigir até uma agência do Ministério do Trabalho e Emprego, ou nas agências da Caixa Econômica Federal, e solicitar o seguro, que pode levar até 120 dias para ser liberado.

GRAVIDEZ NO TRABALHO

A empregada gestante tem direito a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego ou do salário. Pode ser que esta licença seja de 180 dias, naqueles casos em que o empregador tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã. A mãe adotiva tem o mesmo direito à licença maternidade e ao salário maternidade.

No caso de aborto, a empregada terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, sendo assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, desde que o aborto não seja criminoso.

Quando findar o período de licença paternidade, a empregada ainda terá o direito de dois descansos especiais de meia hora cada durante a jornada laboral para amamentar seu filho, até que ele complete seis meses de idade.

A licença paternidade tem duração de 05 dias.

O QUE É E COMO FUNCIONA O BANCO DE HORAS?

No ano de 2001 foi alterada a redação do §2º do artigo 59 da CLT, quando foi instituído o chamado Banco de Horas, que permite, por acordo ou Convenção Coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia de trabalho, de modo que a soma das jornadas semanais de trabalho não se excedam à normalidade. É preciso lembrar que não é possível que o limite diário ultrapasse 10 [dez] horas.

A QUEM RECORRER SE HÁ PROBLEMAS NO TRABALHO?

Quando o trabalhador encontra quaisquer problemas, ele pode contatar as seguintes instituições:

FACULDADE NACIONAL DE DIREITO – UFRJ

TELEFONE:
3938-1013

É a faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro

ENDEREÇO:

Rua Moncorvo Filho, nº 08, 1º andar, Centro [próximo ao Campo de Santana].

DIAS E HORÁRIOS DE ATENDIMENTO:

Segunda-feira, Terça-feira e Sexta-feira, de 09:00 horas às 15:00 horas.

UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES

TELEFONE:
3543-6467

CENTRO:

Rua da Assembleia, nº 10, Centro.

ÁREAS ATENDIDAS:

Cível, Trabalhista, Criminal e Família/Sucessões.

HORÁRIOS DE ATENDIMENTO:

Todos os dias, das 11h-13h e das 16h-18h.

IPANEMA

ENDEREÇO:

Rua Joana Angélica, nº 63, Ipanema.

TELEFONE:
2525-1000
Ramal 201

ÁREAS ATENDIDAS:

- **Cível e Consumidor:** Atendimento Segunda/ Terça/Quinta/Sexta de 09h às 12h, e Quarta de 18h-20h.
- **Criminal:** Atendimento às Terças, de 09h-12h e de 18h-20h, e às Sextas, das 09h-12h.
- **Trabalhista:** Atendimento às terças e sextas das 09h-12h e às Quintas das 18h-20h.
- **Família:** Atendimento às Quartas, das 09h às 12h.

TIJUCA

ENDEREÇO:

Rua Conde de Bonfim, nº 743, Tijuca.

ÁREAS ATENDIDAS:

Cível, Família e Trabalhista.

HORÁRIO DE ATENDIMENTO:

Atendimento todos os dias de 15h às 18h.

TELEFONE:
2570-0722
Ramal 221

FACHA

ENDEREÇO:

Rua Muniz Barreto, 51, Botafogo.

HORÁRIOS DE ATENDIMENTO:

- **Expediente Administrativo:** 16h às 21h.
 - **Plantão dos Advogados:** 17h às 21h.
- Atendimento ao Público deve ser previamente agendado pelo telefone.

TELEFONE:
2102-3136

ATENÇÃO

É possível que o seu próprio Sindicato tenha uma equipe de advogados que pode auxiliar sua categoria de trabalhadores em quaisquer problemas que surjam no ambiente de trabalho

UERJ

Atualmente não estão atendendo devido à falta de advogados. Caso queira saber se a instituição voltou a atender casos novos, ligue para verificar se as atividades foram regularizadas.

TELEFONE:
2334-0083
2334-0732

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

É responsável pela fiscalização das empresas, podendo aplicar penalidades àqueles que descumprem a lei.

TELEFONE:
2212-3550

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO [MPT]
OU PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO [PRT]**

Intervém judicialmente em favor dos trabalhadores, propondo ações coletivas contra empresas que desrespeitam os direitos trabalhistas.

RIO DE JANEIRO [SEDE]

ENDEREÇO:

Av. Churchill, 94, 7º ao 11º andares.

TELEFONE:
[21] 3212-2000.

CABO FRIO

ENDEREÇO:

Rua Florismundo Batista Machado, 11.

TELEFONE:
[22] 2644-3339.

CAMPOS DOS GOYTACAZES

ENDEREÇO:

Rua Baltazar Carneiro, n.º 161.

TELEFONE:
[22] 2731-0531.

TELEFONE:
[21] 2621-1810.

NITERÓI
ENDEREÇO:
Rua Visconde do Uruguai, n.º 535,
7º e 8º andares.

TELEFONE:
[22] 2522-5031

NOVA FRIBURGO
ENDEREÇO:
Rua Dr. Ernesto Brasília, nº 30, cobertura.

TELEFONE:
[21] 2669-3454

NOVA IGUAÇU
ENDEREÇO:
Rua Padre Viola, 36.

TELEFONE:
[24] 2231-5050

PETRÓPOLIS
ENDEREÇO:
Rua São Pedro de Alcântara nº 09.

TELEFONE:
[24] 3338-6557

VOLTA REDONDA
ENDEREÇO: Rua Antônio Leal de Sousa Neto, 31.

DEFENSORIA PÚBLICA

TELEFONE:
2332-6224

É responsável pelo atendimento da população carente que não tem condições de arcar com custos processuais e honorários de advogado.

ENDEREÇO:
Avenida Marechal Câmara, 314, Centro,
Rio de Janeiro – RJ.
E-MAIL: dpge@dpge.rj.gov.br

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ACNUR.

Trabalhando com Refugiados.

ASYLUM ACCESS.

Global Refugee Work Rights Report. 2014.

FÓRUM DE TRABALHO DECENTE E ESTUDOS
SOBRE O TRÁFICO DE PESSOAS.

Cartilha Trabalho Decente. Maio de 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

Guia de Informação Sobre
Trabalho aos Haitianos. 2012.

SECRETARIA DA JUSTIÇA
E DEFESA DA CIDADANIA.

Cartilha sobre Direitos do Trabalhador. São Paulo.



